



**FONDO DE PASIVO SOCIAL DE FERROCARRILES NACIONALES
DE COLOMBIA**

**PLAN ANUAL DE VACANTES Y PREVISIÓN DE EMPLEOS
VIGENCIA 2024**

**SECRETARIA GENERAL
GRUPO INTERNO DE TRABAJO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

ENERO DE 2024

Tabla de Contenido

1. Introducción	4
2. Objetivo general.....	4
2.1. Objetivos Específicos	4
3. Propósito	5
4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA	5
5. Diagnóstico de las necesidades de personal del FPS FNC	6
6. Seguimiento Planta de Personal.....	8
7. Reporte de empleos provistos y vacantes a enero de 2024	9
8. Plan anual de previsión de empleos	9
9. Aprobación del Plan de previsión de empleos.....	12

1. Introducción

La Ley 909 de 2004, artículo 15 estipula LAS UNIDADES DE PERSONAL DE LAS ENTIDADES, serán funciones específicas de las unidades de personal, o quienes hagan sus veces, los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos”, por tanto, el presente documento define las acciones a través de las cuales se da cumplimiento a lo normado dado que presupuesta los recursos necesarios y provee las vacantes requeridas para el adecuado funcionamiento de la Entidad.

El Fondo a través de la formulación de los presentes planes, una vez más, ratifica su interés por dar cumplimiento permanente a lo fijado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, entiende que el talento humano como el activo más importante de la Entidad.

2. Objetivo general

Conocer cuantos cargos de carrera administrativa se encuentran disponible en el sector público, facilitando la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional de Servicio Civil (CNSC) y la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal 2024.

2.1. Objetivos Específicos

- Tramitar lo pertinente al concurso de mérito, igualdad y oportunidad del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia a nivel nacional, siguiendo los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- Garantizar el normal funcionamiento de la Entidad a través de la Implementación de estrategias idóneas y oportunas de previsión de empleos.
- Gestionar lo pertinente al concurso del mérito, igualdad y oportunidad del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, siguiendo los lineamientos establecidos por la comisión Nacional de Servicio Civil.

3. Propósito

Garantizar para la vigencia 2024 los empleos vacantes en el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia y en la medida de lo posible proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta. En caso de no finalizarse el concurso adelantado ante la CNSC, realizar la provisión de las vacantes de acuerdo a lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el decreto 1083 de 2015.

4. ESTRUCTURA DE LA PLANTA

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, en la actualidad cuenta una planta de personal distribuida por cargos, la cual fue definida por los Decretos que se describen a continuación:

DECRETOS PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD

- Decreto 963 del 27 de mayo de 1998: Por el cual se aprueba el Acuerdo No. 002 de marzo 5 de 1998, por medio del cual se establece la Planta de Personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia.
- Decreto 1835 de septiembre 16 de 1999, Por el cual se suprime un cargo vacante en la planta de personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia y se modifica el Decreto 963 de 1998.
- Decreto 3969 del 14 de octubre de 2008: Por el cual se aprueba la modificación de la planta de personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia; así:

DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTOR GENERAL	15	18	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	16	1
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	1
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	17	1
PLANTA GLOBAL			
SECRETARIO GENERAL	37	14	1
SUBDIRECTOR GENERAL	40	14	2
JEFE DE OFICINA	1045	8	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	18	4

MEDICO ESPECIALISTA	2120	17	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	15	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	2028	14	4
ANALISTA DE SISTEMAS	3003	17	2
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	3124	16	10
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	23	7
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	22	6
SECRETARIO EJECUTIVO	4210	20	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	4044	20	11
CONDUCTOR MECÁNICO	4103	17	3
AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	4064	13	6
Total			72

Empleos Por Naturaleza	Numero
a. Periodo	0
b. Libre Nombramiento y Remoción	11
a. Carrera Administrativa	61
TOTAL	

Indicar el número de empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, discriminarlos por nivel, e indicar aquellos ocupados por provisionales, mediante encargo, y los que están sin proveer.

Número de empleos de carrera administrativa por Nivel	1. Número de provisionales	2 número de empleados en encargo	2. Número de empleos sin proveer
a- Asesor	0	0	0
b- Profesional	7	3	1
c- Técnico	0	6	0
d- Asistencial	19	12	1
e- Otros (si aplica)	0	0	0

5. Diagnóstico de las necesidades de personal del FPS FNC

Identificados los requerimientos de necesidades y analizada la disponibilidad interna de personal, el Coordinador del Grupo Interno de Gestión de Talento Humano ha contrastado los dos insumos, de lo cual pudo detectar las siguientes situaciones:

1. La totalidad de servidores que conforman la planta de personal están debidamente ubicados de acuerdo con las situaciones administrativas presentadas, hecho que permite identificar que la entidad no cuenta con el personal suficiente para desarrollar las funciones adicionales que se requiere para el cumplimiento del objetivo misional.
2. Estas necesidades de personal, de manera permanente son presentadas ante el nivel directivo y a partir de ellas se definen las alternativas tanto internas como externas para atender las situaciones detectadas.

Las medidas internas que ha tomado la administración, corresponden a las diferentes situaciones administrativas de las que se puede valer la entidad para proveer de manera no definitiva un empleo, ya sea mediante comisiones, encargos, traslado del cargo o del funcionario dentro de la planta de acuerdo con las necesidades y prioridades de la Entidad, por lo cual se cuenta con mecanismos (acceso a la información electrónica de la hoja de vida de cada servidor que incluye los datos personales, los estudios, la experiencia y demás datos relevantes para la toma de decisiones) para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial que cumplan los requisitos de experiencia y perfil académico, para desempeñar cargos superiores, lo que ha permitido potencializar al máximo el recurso humano existente redundando en la eficiencia organizacional y oportunidades de desarrollo personal.

Sin embargo, a pesar de los mecanismos aplicados frente a las necesidades detectadas es pertinente acudir a medidas externas por parte de las directivas, contemplando entre otras, la realización de concurso para proveer cargos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva, ante la Comisión Nacional del Servicio Civil –CNSC, dando cumplimiento a la normatividad.

De igual forma, por no existir en la planta de empleos personal suficiente con las competencias para el desempeño de cargos estratégicos, se ha acudido a la provisión de personal externo utilizando los mecanismos existentes (Artículo 4 del Decreto 1591 de 1989 el cual dispuso que “los servicios que le corresponda atender al Fondo deberán prestarse a través de contratos celebrados con terceros).

Una de las posibles soluciones planteadas por la entidad de acuerdo a las necesidades identificadas, es la modernización de la planta de personal del Fondo de Pasivo Sociales de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, a fin de dar cumplimiento de forma efectiva lo establecido en el decreto 553 de 2015 y 494 de 2019.

Por lo anterior, y de acuerdo a los lineamientos administrativos dispuestos por el Gobierno Nacional mediante el PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD-VIGENCIA 2023, se identifica una viabilidad en el marco del mejoramiento continuo de la actividad contractual del sector Trabajo y en atención a la Circular Conjunta No. 100-005-2022, el cual establece los siguientes lineamientos:

- I. **ETAPAS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN LABORAL PARA EL SECTOR PÚBLICO.**
- II. **PROVISIÓN DE LOS CARGOS VACANTES EN LAS PLANTAS DE PERSONAL**
- III. **PLAZOS PARA LA SUSCRIPCIÓN DE LOS CONTRATOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS**

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia adelantará los trámites pertinentes a fin de dar cumplimiento al lineamiento normativo y proceder con la respectiva organización administrativa requerida.

6. Seguimiento Planta de Personal

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que el Grupo interno de trabajo Gestión de Talento Humano realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las acciones que a continuación se detallan:

- **Planta de personal global y por grupos internos de trabajo:** El Grupo interno de Trabajo Gestión de Talento Humano cuenta con mecanismos electrónicos (Excel) que permiten identificar los empleos que pertenecen a la planta estructural, planta global y a los grupos internos de trabajo. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Tipos de vinculación, Nivel, Código, Grado:** El GIT GTH posee un sistema de información que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta global, así como, el tipo de vinculación, nivel, código y grado que presenta cada servidor dentro de la Entidad.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** El GIT GTH diseñó una matriz de titulares y encargos de la planta global que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás entes que lo requieran, así como establecer qué empleos fueron los propuestos para el concurso de mérito.
- **Caracterización de la población de Función Pública:** El GIT Gestión de Talento Humano administra una matriz producto de la aplicación de una encuesta sociodemográfica, con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales y de emergencia, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

7. Reporte de empleos provistos y vacantes a enero de 2024

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, al 31 de enero de 2024 tiene los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta global (Incluye Empleos de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción)

<i>Nivel</i>	<i>No. de empleos provistos</i>	<i>No. de empleos vacantes</i>
Directivo	2	2
Asesor	2	0
Profesional	14	1
Técnico	12	0
Asistencial	38	1
Subtotal	68	4
Total	72	

8. Plan anual de previsión de empleos

El GIT Gestión de Talento Humano, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, comisión para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación del normal funcionamiento de una dependencia, acorde a lo anterior, el GIT Gestión de Talento Humano propone un plan de acción según sea el caso, el cual es remitido a través de correo electrónico a la Secretaría General para su revisión y aprobación y posterior remisión a la Dirección General.

En el proceso de previsión de empleos requeridos en el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, realiza la administración del personal vinculado a la planta y en caso de no contar con los perfiles requeridos acude a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos por la Ley o por medios de contratación en diferentes modalidades.

Durante la presente vigencia y de acuerdo con necesidades identificadas, mientras se surte el proceso de selección de personal de planta, la entidad acudirá a los procesos de contratación directa contemplados en la norma, y procesos de encargo de personal en los cargos en que sea posible.

Para la presente vigencia, ya se tiene el insumo necesario para adelantar el proyecto modernización de la planta del Fondo de Pasivo Sociales – Ferrocarriles Nacionales de

Colombia, enfocado en 4 ejes / propósitos: Cambio de razón Social, Estructura Organizacional, Planta de Cargos, Escala salarial.

En la formulación del proceso de modernización, el Fondo de Pasivo realizó el estudio de cargas de trabajo correspondiente a la aplicación de técnicas para la medición de trabajos administrativos que determina la cantidad de personal necesario para la eficiente realización de las tareas que se originan de las funciones asignadas a cada dependencia. Con esta información se pudo identificar la necesidad para la previsión del recurso humano del FPS.

Las alternativas planteadas buscan ofrecer soluciones a mediano y largo plazo a las necesidades de personal que presenta la entidad con el fin de establecer nuevas líneas de negocio, así: Cobro persuasivo y cobro coactivo de las entidades liquidadas y de negocios administrados mediante fidecomiso (Corto Plazo) y Cobro persuasivo y coactivo del Estado (Mediano y largo Plazo) garantizando la sostenibilidad de la entidad en el tiempo.

Teniendo en cuenta lo anterior, a continuación, se presenta el estado de la planta, del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia, el cual refleja los empleos provistos con su correspondiente tipo de nombramiento y a su vez vacantes disponibles, todo ello con corte al 18 de enero del año 2022.

Distribución empleos Planta Global – Corte 31 de enero 2024		
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Directivo	Ordinario	4
Subtotal		4
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asesor	Ordinario	1
	Vacante	0
	Comisión en empleo de LNR	1
Subtotal		2
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Profesional Especializado	Carrera en su titular	3
	Carrera en Encargo	3
	Ordinario	2
	Provisional	6
	Vacante	1
Subtotal		15

Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Técnico	Carrera en su titular	5
	Carrera en Encargo	6
	Ordinario	1
	Provisional	0
Subtotal		12
Nivel	Tipo de nombramiento	Número de servidores
Asistencial	Ordinario	2
	Carrera en su titular	6
	Carrera en Encargo	13
	Provisional	18
	Vacante	0
Subtotal		40
Gran Total		72

9. Aprobación del Plan de previsión de empleos

El establecimiento de las de las vacantes permite conocer cuáles son las necesidades de talento humano que requiere el Fondo, agiliza y facilita la proyección y planeación del concurso con la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC. El Fondo de manera sistemática se realiza oportunamente y en su totalidad las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC, y se hace el seguimiento y el registro correspondiente. En este sentido, el Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia se encuentra adelantando el concurso denominado NACIÓN 2 ante la CNSC, con la finalidad de llevar a cabo el concurso mixto (de ascenso y abierto), lo cual disminuirá en gran medida el porcentaje de vacantes y provisionales que se encuentran vinculados.

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales, desde el año 2019, realizó la programación presupuestal de los recursos para el respectivo concurso de ascenso y provisión de empleos en vacancia definitiva. De acuerdo con la programación definida por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) durante la vigencia 2020 se surtió la etapa de planeación de la Convocatoria Mixta (Ascenso y Abierta) denominada Entidades del Orden Nacional 2020-2, para proveer las vacantes definitivas de carrera administrativa de diecinueve (19) entidades; por lo anterior fue expedido el ACUERDO Nº 2101 DE 2021 DE 29-09-2021, “Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto, para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal del Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia - Proceso de Selección No. 1527 de 2020 - Entidades del Orden Nacional 2020-2”.

De acuerdo con la información actualizada y consolidada durante el año 2022 y 2023, de manera temporal se han suplido las necesidades de personal, realizando distintos tipos de vinculaciones de acuerdo a lo estipulado en la norma (Nombramientos provisionales, encargo de empleados de carrera administrativa), estas novedades han sido de manera permanente registradas en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II- y en el SIMO a fin de lograr cumplir la misión y los objetivos institucionales.

La tabla que se presenta a continuación, presenta la distribución de los empleos que se encuentran ofertados mediante concurso, todos ellos corresponden a vacantes definitivas que se encuentran en el Fondo con corte al 31 de enero de 2024.



Grupo Interno de Trabajo

Gestión de Talento Humano

***Fondo de Pasivo Social
de Ferrocarriles Nacionales de Colombia***

Calle 19 # 14-21, Bogotá, D.C., Colombia

Conmutador: 3817171

Web: www.fps.gov.co

Bogotá, D.C., Colombia

Enero de 2023